Le contrat d'apprentissage : mode d'emploi

A l'heure où le taux de chômage atteint des records, l'apprentissage apparaît comme un remède efficace aux difficultés d'accès à l'emploi. L'apprentissage permet à un jeune salarié l'acquisition simultanée d'une qualification reconnue par un diplôme et d'une expérience professionnelle dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Les avantages sont multiples:

- Pour les jeunes, qui bénéficient d'une formation théorique et d'une première expérience pratique.
- Pour les entreprises, qui emploient, dans un premier temps à moindre coût, un jeune en pleine formation, motivé et désireux de faire ses preuves.
- Une formation rythmée entre période d'apprentissage théorique à l'Ufa et période de mise en pratique dans votre entreprise d'accueil.
- Une plus grande motivation pour les études en appliquant, en entreprise, les aspects théoriques et professionnels d'un diplôme d'Etat ou d'un titre certifié.
- L'acquisition d'une réelle expérience professionnelle indispensable pour faciliter l'insertion professionnelle.
- Une plus grande autonomie et des réflexes qui feront de vous un professionnel reconnu.

◆ Le contrat d'apprentissage en alternance est un contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Il est signé par vous (ou votre représentant légal si vous êtes mineur) et par votre employeur.

Les mentions légales du contrat d'apprentissage sont :

- La date de début et de fin de contrat, la durée (de 1 à 3 ans, le plus souvent 2 ans)
- Le diplôme préparé
- Le salaire
- La durée hebdomadaire de travail
- L'adresse de l'établissement de formation

◆ Les conditions pour devenir apprenti

- Comme tout salarié, l'apprenti doit passer une visite médicale d'embauche, c'est obligatoire.
- Pour pouvoir préparer son diplôme en contrat d'apprentissage, il faut avoir plus de 16 ans et moins de 26 ans. C'est la date de signature du contrat avec l'entreprise qui compte pour la limite d'âge. Il doit être signé avant de fêter ses 26 ans.

◆ La durée du contrat et le temps de travail

- La durée d'apprentissage correspond à la durée de la préparation du diplôme. Le contrat d'apprentissage est donc un contrat à durée déterminée (CDD) qui peut aller de 1 à 3 ans maximum. Le contrat d'apprentissage est donc soumis aux règles établies par le code du travail. Si on n'obtient pas le diplôme, on peut poursuivre son apprentissage avec la même entreprise si elle donne son accord, ou bien avec une autre.
- Comme tout salarié, le temps de travail hebdomadaire d'un apprenti correspond à la durée légale du travail (35h), sauf cas particuliers. Ce temps correspond aux heures de travail en entreprise et aux heures de formation au CFA.

- Vous pourrez être amené à faire des heures supplémentaires sans dépasser 44h par semaine si vous êtes majeur, et pas plus de cinq heures supplémentaires par semaine pour les jeunes de 16 à 18 ans. Ces heures donnent droit à un temps de repos supplémentaire (repos compensateur). Elles peuvent être payées de 25% à 50% de plus que le salaire de base.
- Un apprenti peut travailler pendant les jours fériés sauf s'il a moins de 18 ans.
- L'apprenti a le droit également à deux jours consécutifs de congés par semaine. Le dimanche n'est pas toujours un jour de repos. Dans le secteur du commerce par exemple, les jours de congés de l'apprenti peuvent être le lundi et le mardi.

Se référer à votre convention collective pour connaître les spécificités en matière de travail.

◆ Les congés payés et les temps de repos

- Comme tout salarié, l'apprenti a droit à 5 semaines de congés payés par an, soit 2,5 jours « ouvrables » par mois travaillé. Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos légal hebdomadaire). Pour bénéficier de ces 5 semaines de congés vous devez avoir effectué une année complète dans l'entreprise. La période prise en compte pour les jours de calcul des congés va du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. Vous pouvez avoir droit à trente jours ouvrables de congés si vous avez moins de 21 ans au 30 avril de l'année en cours.
- Tous les apprentis ont droit en plus à 5 jours ouvrables l'année de l'examen pour préparer leur examen (jours à prendre dans le mois qui précède l'examen).

◆ Le salaire de l'apprenti

- Il varie selon l'âge de l'apprenti et sa progression dans le ou les cycles de formations faisant l'objet de l'apprentissage.
- Le salaire de l'apprenti est calculé en pourcentage du smic horaire brut.
- Cette rémunération augmente en fonction de l'âge (à partir du 1er jour du mois qui suit son anniversaire) et du nombre d'années d'apprentissage effectuées par l'apprenti. Attention, une année redoublée ne compte pas comme une année d'apprentissage effectuée.
- Si vous avez déjà effectué une année d'études dans le cursus classique et que vous voulez poursuivre votre préparation au même diplôme en étant désormais apprenti, alors vous serez rémunéré comme si vous aviez déjà fait une première année en apprentissage.
- Le salaire de l'apprenti n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu (sauf limites d'un plafond). Le brut est donc égal au net.
- Les années d'apprentissage compte pour le calcul des cotisations retraites.

REMUNERATION DE L'APPRENTI

Age du jeune	Année d'exécution du contrat	Pourcentage du SMIC pour 35 heures par semaine
16-17 ans	1 e année 2e année 3e année	25 % Soit **349,59 €** 37 % soit **517,39 €** 53 % soit **741,13 €**
18-20 ans	1 e année 2e année 3e année	41 % soit **573,33 €** 49 % soit **685,20 €** 65 % soit **908,94 €**
21-25 ans	1 e année 2e année 3e année	53 % soit **741,13 €** 61 % soit **853,00 €** 78 % soit **1 090,72 €**

- **le SMIC a changé au 1er janvier 2012**

- **une aide de l'état est prévue pour un apprenti supplémentaire jusqu'au 30 juin 2012(voir conditions Légifrance décret du 26/12/2011)**

Des dérogations sont possibles en cas de :

- contrats d'apprentissages successifs

- reconnaissance RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat avec un autre employeur**,** il percevra la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de sa dernière année d'apprentissage, sauf si, en raison de son âge, il peut prétendre à une rémunération plus favorable (décret n°2005-1117 du 06/09/2005 et article D 117-5 du Code du Travail).

Pour une simulation de calcul de salaire, rendez-vous sur le site du ministère des finances :
http://www.salaireapprenti.pme.gouv.fr/SalaireApprenti/index.jsp

◆Rupture de contrat

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'apprenti ou par l'entreprise durant les deux premiers mois de l'apprentissage, correspondant à la période d'essai. La rupture du contrat d'apprentissage en période d'essai ne donne lieu à aucune indemnité ou prime de licenciement.

Dans tous les cas, la rupture doit être constatée par écrit et notifiée à l'Ufa ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat.

Passé ce délai, la rupture du contrat ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties (apprenti ou entreprise) ou par décision du Conseil des prud'hommes en cas de faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations.
A défaut, la rupture ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer. (source : Légifrance.gouv.fr - Article L-6222-18 du code du travail).

Sources :

Légifrance. Code du travail. SIXIÈME PARTIE - Livre II – Titre II : contrat d'apprentissage.
[En ligne] www.légifrance.gouv.fr
Apprentissage : mode d'emploi [PDF]. Région île de France.
[En ligne] www.iledefrance.fr

Les textes de loi concernant l'apprentissage :

- Code du travail : articles L6222-15 à L6222-17
- Code du travail : article L6222-23
- Code du travail : articles L6222-30 à L6222-32
- Code du travail : articles L6222-34 à L6222-36
- Code du travail : article L6222-36-1
- Code du travail : articles L6225-4 à L6225-7
- Code du travail : article R6225-9